Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 268 del 27 ottobre 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Venerdì, 27 ottobre 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-36
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 886-14

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 20 luglio 1961, n. **1092**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Ancona, Ascoli Piceno e Macerata.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 20 luglio 1961, n. **1093**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura della provincia di Potenza.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 20 luglio 1961, n. 1092.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Ancona, Ascoli Piceno e Macerata.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Ancona:

il contratto collettivo 19 luglio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L.; al quale ha aderito, in data 16 marzo 1957, la C.I.S.N.A.L.-Terra Provinciale;

il contratto collettivo 2 dicembre 1955, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L., la C.I.S.L.-Terra Provinciale, la U.I.L.-Terra Provinciale; al quale ha aderito, in data 16 marzo 1957, la C.I.S.N.A.L.-Terra Provinciale;

Visti, per la provincia di Ascoli Piceno:

il contratto collettivo integrativo 17 febbraio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I.S.L., la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L.;

il contratto collettivo integrativo 25 settembre 1959, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Salariati e Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate, la Federbraccianti Provinciale:

Visti, per la provincia di Macerata:

il contratto collettivo 10 maggio 1951, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e Piccoli Proprietari e il Sindacato Provinciale Braccianti - C.I.S.L., la Federbraccianti - C.G.I.L.;

il contratto collettivo 10 aprile 1953, per i salariati fissi, stipulato tra le medesime parti di cui al precedente contratto 10 maggio 1951;

l'accordo collettivo 4 marzo 1957, per i braccianti agricoli avventizi e per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L., il Sindacato Braccianti C.G.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. della provincia di Ancona, in data 8 aprile 1960, n. e n. 4 della provincia di Ascoli Piceno, in data 25 giugno e 30 luglio 1960, n. 2 della provincia di Macerata in data 3 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Ancona, il contratto collettivo 19 luglio 1954 per i salariati fissi, il contratto collettivo 2 dicembre 1955 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Ascoli Piceno, il contratto collettivo integrativo 17 febbraio 1954 per i salariati fissi, il contratto collettivo integrativo 25 settembre 1959 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Macerata, il contratto collettivo 10 maggio 1951 per i braccianti agricoli avventizi, il contratto collettivo 10 aprile 1953 per i salariati fissi, l'accordo collettivo 4 marzo 1957 per i braccianti agricoli avventizi e per i salariati fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori agricoli, considerati nei contratti e nell'accordo annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Ancona, Ascoli Piceno e Macerata.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta Ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare

Dato a Roma, addì 20 luglio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 ottobre 1961
Atti del Governo, registro n. 140, foglio n. 146. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 19 LUGLIO 1954, PER I SALARIATI FISSI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI ANCONA

Addì 19 luglio 1954, nella sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Ancona, via Menicucci n. 4

tra

Unione Agricoltori della Provincia di Ancona, rappresentata dal suo Presidente, avv. *Gennaro Carbone*, assistito dal sig. *Davalli* dott. *Ettore*, *Baviera* dottor *Alessandro*, *Marasca* gen. *Armando* e *Corradini* avv. *Umberto*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente, dott. *Albertino Castelucci*, assistito dal dott. *Guido Prearo*, direttore della Federazione stessa;

e

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Elio Carducci*, Segretario Provinciale Settore Terra, assistito dal sig. *Pascucci* rag. *Aldo*, Segretario Provinciale dell'Unione, *Rossi Alessandro* e *Spurio Enrico*;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo di lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura da valere per la Provincia di Ancona.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto fissa le norme essenziali di carattere generale che regolano i rapporti di lavoro tra datori di lavoro agricolo e i salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7 del presente contratto. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLA DISDETTA

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533 (art. 1: i contratti individuali di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura ed i salariati fissi comunque denominati non possono avere una durata inferiore a due annate agrarie, e, ove l'abbiano, s'intendono estesi al biennio. Ogni patto contrario è nullo. Art. 3: le disposizioni dei precedenti articoli non si applicano ai contratti relativi ai salariati fissi che convivano con le famiglie diretto-coltivatrici e mezzadrili, le quali abbiano alle proprie dipendenze un solo salariato fisso convivente). Alla scadenza il contratto s'intende tacitamente rinnovato qualora non sia pervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno e mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti.

Art. 6.

MANSIONI E QUALIFICHE

I salariati fissi si distinguono nelle seguenti categorie:

a) *Fatutto o garzone*: non ha attribuzioni specifiche e dovrà eseguire tutti i lavori e servizi che gli vengono ordinati, compresi quelli della stalla;

b) *Capo d'opera - guardiano*: sorveglia gli operai ed i lavori secondo gli ordini ricevuti dal Direttore dell'Azienda o dal fattore, partecipa all'esecuzione dei lavori stessi. Può essere adibito ad altri lavori o servizi, come la sorveglianza generale sull'azienda perchè non siano arrecati danni ai fondi;

c) *Boaro*: il boaro avrà il governo di 25 capi di bestiame per i quali dovrà provvedere alla falciatura meccanica, carico e traporto dei foraggi ed al trasporto e sistemazione del letame in concimaie. Quando manchi la falciatrice, il boaro dovrà provvedere a quella parte di falciatura a mano consentitagli dall'orario di lavoro, dovendo ugualmente provvedere alle altre sue incombenze. Quando il boaro avrà in cura meno di 25 capi di bestiame, dovrà prestare servizio in altri lavori di campagna in relazione al tempo disponibile;

d) *Vaccaro - mungitore*: è addetto al bestiame da latte ed avrà la cura di non meno di 15 vacche da latte a frutto ed un massimo di 25 ivi compresi eventuali capi sopra l'anno, oltre il 25% massimo di allevo fino al completo svezzamento. Avrà l'obbligo della falciatura, carico e trasporto e sistemazione del letame in concimaie. Il vaccaro che ha la cura di più di 15 vacche da latte e fino al massimo di 25, sempre con il relativo allevo come sopra, avrà a suo carico il solo lavoro di stalla e precisamente: la pulizia, la preparazione e distribuzione del mangime, mungitura, carico, trasporto e sistemazione del letame in concimaie. Oltre alle cure precedenti, il vaccaro dovrà provvedere all'assistenza nei parti e cure sanitarie, sorveglianza diurna e notturna.

Quando il vaccaro abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella sopra stabilita, sarà adibito ad altre mansioni per il numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti ai lavori nei campi.

Il toro per uso aziendale è in soprannumero e non vi diritto a compenso:

e) *Magazziniere - cantiniere*: è addetto a tutti i lavori attinenti al carico e scarico dei prodotti nel magazzino, con relativa registrazione, ed alla loro conservazione della quale è responsabile:

f) *Meccanico - trattorista - conduttore trebbiatrice* (per conto proprio e nell'ambito esclusivo dell'azienza): esercita la propria attività al servizio dell'azienda secondo le disposizioni impartite dal datore di lavoro, o chi per esso, per la custodia, riparazione, manutenzione, conduzione delle macchine in genere, veicoli ed attrezzi, nonchè per la lavorazione meccanica del terreno. Quando non lavora con le macchine sarà adibito ad altri servizi nell'interno dell'azienda;

g) *Fabbro - muratore - falegname*: sono quei lavoratori assunti dall'azienda agricola in rapporto alla loro specifica qualifica di mestiere, e che prestano interamente la loro opera nell'azienda con specifica competenza in materia.

Il salario fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Trascorso un periodo di tre mesi il salariato fisso è considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquista la nuova qualifica.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

All'atto dell'assunzione del lavoratore, il datore di lavoro dovrà istituire un libretto di lavoro da tenersi in due esemplari, uno per ciascuna delle parti. Tale libretto sarà concordato dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti. A cura del datore di lavoro, saranno annotate su entrambi gli esemplari del libretto, oltre alla qualifica del lavoratore, le varie registrazioni riguardanti il rapporto di lavoro (le retribuzioni in denaro o in natura, le eventuali trattenute con le indicazioni delle rispettive causali, le eventuali assenze ecc.). Per la regolare tenuta del libretto, il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese, ed in ogni caso a richiesta del datore di lavoro, il proprio libretto sindacale per le registrazioni di cui sopra.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale di lavoro con l'indicazione dello stato d'uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto nelle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei salariati fissi è subordinata ad un periodo di prova di giorni 30, durante il quale è reciproco il diritto delle parti di risolvere il contratto

senza nessun preavviso nè indennità. Trascorso il suddetto periodo di prova, il lavoratore s'intende conservato in servizio. In tal caso, l'indennità di anzianità va calcolata anche su tale periodo.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere. La distribuzione dell'orario di lavoro sarà fatta secondo le esigenze delle singole aziende. La durata normale dell'orario di lavoro nei vari mesi dell'anno può essere suddivisa come segue:

mesi di dicembre, gennaio e febbraio, ore 7 giornaliere;

mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre, novembre, ore 8 giornaliere:

mesi di giugno, luglio e agosto, ore 9 giornaliere.

Per gli addetti ai lavori discontinui dev'essere osservata la media annua di otto ore giornaliere di effettivo lavoro.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11:

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 14 del presente contratto.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necesità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga-base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%
lavoro straordinario festivo	45%
lavoro notturno festivo	50%

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando queste cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salario, mansioni che per la loro natura o per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, o in giorno fe ivo.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, in coincidenza con la domenica.

I salariati fissi che per la loro particolare qualifica (addetti alla custodia e governo del bestiame) non possano usufruire del riposo settimanale, avranno diritto ad un periodo di ferie compensativo di giorni 15 all'anno, oltre le normali ferie annuali, purchè nei giorni festivi esplichino le sole prestazioni di carattere essenziale.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

1) il primo dell'Anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 Aprile, anniversario della liberazione:
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini:
8) il 1° Maggio, festa del lavoro;
9) il 2 Giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 Giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 Agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
12) il 1° Novembre, Ognissanti;
13) il 4 Novembre, festa dell'unità nazionale;
14) l'8 Dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 Dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 Dicembre, giorno di S. Stefano:
17) festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) la paga base;

b) la contingenza:

c) i generi in natura quando siano corrisposti per patto e consuetudine.

Tenute presenti le attuali retribuzioni fissate nell'accordo 3 luglio 1953, per l'applicazione della Scala Mobile in agricoltura, e dovendo procedere alla scomposizione delle suddette retribuzioni in paga base e contingenza, il trattamento economico viene così determinato secondo la qualifica, l'età ed il sesso dei salariati fissi.

a) *Fatutto o garzone*	Paga base mensile lire	Contingenza mensile lire	Totale lire
Uomini dai 18 ai 65 anni	8.436	13.312	21.748
Uomini oltre i 65 anni .	4.218	6.656	10.874
Donne oltre i 18 anni .	6.749	10.650	17.399
Ambo i sessi sotto i 18 a.	5.483	8.653	14.136
b) *Capo d'opera o guardiano*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	10.028	13.312	23.340
c) *Boaro*	9.682	13.312	22.994
d) *Vaccaro mungitore*	10.028	13.312	23.340
e) *Magazziniere-Cantiniere*	10.028	13.312	23.340
f) *Meccanico trattorista conduttore trebbiatrici* (non per conto terzi)			
dai 18 ai 65 anni . . .	11.612	13.312	24.924
g) *Fabbro - Muratore - Falegname*			
dai 18 ai 65 anni . . .	11.612	13.312	24.924

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di sedici giornate del salario globale composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 17.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo nel quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato. In casi di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 18.

DIARIE

Il salariato fisso comandato fuori azienda avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per viaggio, oltre ad una diaria di L. 1500 comprensiva di vitto, alloggio e quant'altro per ogni giorno passato fuori della sua abitazione.

Art. 19.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 8, e in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 20.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 21

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere, si applicano le disposizioni di legge.

Art. 22.

PERMESSI STRAORDINARI

Il salariato fisso che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di sette giorni retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni

due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 23.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto riguarda la chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva si applicano le disposizioni della legge 13 settembre 1946 n. 303. Anche nel caso di richiamo alle armi, per brevi periodi di esercitazioni, istruzioni, manovre, ecc. il salariato fisso ha diritto alla conservazione del posto. Qualora al termine fissato dalla legge il salariato non riprenda servizio, il rapporto di lavoro è risolto. Per il richiamo alle armi di carattere eccezionale, si applicheranno le disposizioni di legge.

Art. 24.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 25.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore può dar luogo, a seconda della gravità, alle seguenti sanzioni:

a) rimprovero verbale;

b) multa da applicarsi, da un minimo di due ore ad un massimo di un giorno nei casi di ritardo, interruzione, abbandono, assenza dal lavoro senza giustificato motivo, presentazione al lavoro in stato di ubriachezza;

c) licenziamento in tronco per le seguenti cause:

1) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

2) condanne penali, anche condizionali;

3) disonestà, grave trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

4) recidività in mancanze gravi che abbiano dato luogo ai provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera *b*) del presente articolo.

I provvedimenti disciplinari saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze, e dopo udita la giustificazione del lavoratore.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto, è dovuta al salariato fisso un'indennità pari a 6 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestati nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso. La retribuzione da prendersi per base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno. L'indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente contratto. Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità del Contratto Provinciale 12 aprile 1947.

In caso di morte del salariato, l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà l'uso di essa, o di altra corrispondente nel luogo, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino al termine dell'annata agraria in corso: comunque per un periodo non inferiore ai mesi tre dell'avvenuto decesso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto di continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 27.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie individuali che dovessero sorgere tra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro regolato dal presente contratto, saranno demandate, nel caso di mancato accordo tra le parti, alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo di conciliazione si effettuerà con la denuncia della controversia da parte di una delle parti alla propria Organizzazione Sindacale, e sarà da questa sollecitamente comunicata all'Organizzazione Sindacale dell'altra parte.

Trascorsi trenta giorni dalla denuncia della controversia, senza che sia stato raggiunto l'amichevole componimento in sede sindacale, la parte interessata sarà libera di adire l'Ufficio Provinciale del Lavoro e quindi la Magistratura.

Art. 28.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento. Qualora la composizione di detta controversia risultasse impossibile, essa sarà portata all'Ufficio Provinciale del Lavoro per un ulteriore tentativo di composizione, salvo il diritto delle parti di adire in ultima istanza la Magistratura.

Art. 29.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori previste da contratti individuali.

Art. 30.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto di lavoro da valere per la categoria dei salariati fissi ha la durata iniziale di due anni a decorrere dal 31 luglio 1954; esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza con cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta, dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo, ed in ogni caso seguirà le sorti del Patto Nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 2 DICEMBRE 1955, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI ANCONA

Addì 2 dicembre 1955, nella sede dell'Unione Agricoltori della provincia di Ancona, via Menicucci n. 4

tra

l'Unione Agricoltori della provincia di Ancona, rappresentata dal suo Presidente, avv. *Gennaro Carbone*, assistito dai sigg. *Ettore Davalli*, *Armando Marasca* ed *Alessandro Baviera*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente dott. *Albertino Castellucci*, assistito dal V. Direttore geom. *Radames Ferrari*;

e

la Federbraccianti Provinciale, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Strazzi Artemio*;

la C.I.S.L. - Terra Provinciale, rappresentata dal signor *Spurio Enrico*, assistito dal sig. *Carducci Elio*;

la U.I.L. - Terra Provinciale di Ancona, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Serrani Vittorio*, assistito dal sig. *Vittorio Gentili* della U.I.L.;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere per la provincia di Ancona.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è di otto ore giornaliere. La distribuzione dell'orario di lavoro sarà fatta secondo le esigenze delle singole aziende. In ogni caso l'interruzione del lavoro non potrà mai superare la durata di tre ore.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7 del presente Contratto.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	25%
lavoro festivo	50%
lavoro notturno	50%
lavoro straordinario festivo	60%
lavoro festivo notturno	65%

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardanti speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) 1° dell'Anno;
2) giorno dell'Epifania;
3) giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 Aprile anniversario della liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° Maggio, festa del lavoro;
9) il 2 Giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 Giugno, festa di SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 Agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
12) il 1° Novembre, Ognissanti;
13) il 4 Novembre, giorno dell'Unità nazionale;
14) l'8 Dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 Dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 Dicembre, S. Stefano;
17) la festa del Patrono.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORO AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono: la paga base e la indennità di contingenza. Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo. Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 6% sull'insieme della paga-base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno e ad altro titolo.

Tenute presenti le attuali retribuzioni fissate nell'accordo 3 luglio 1953, per l'applicazione della Scala Mobile in Agricoltura e dovendosi procedere alla scomposizione delle suddette retribuzioni in paga-base e contingenza, il trattamento economico viene così determinato secondo l'età ed il sesso del bracciante avventizio:

	Paga base lire	Contingenza lire	Totale lire
Uomini:			
dai 18 ai 65 anni	280	672	952
oltre i 65 anni	209	672	881
Donne:			
oltre i 18 anni	226	597	823
Ambo i sessi:			
sotto i 18 anni:			
— uomini	228	536	764
— donne	204	475	679
Operai qualificati	360	672	1.032
Specializzati	419	672	1.091

Art. 9.

RETRIBUZIONE A COTTIMO

I lavoratori potranno essere retribuiti a cottimo. Le relative tariffe per i lavori di scasso sono le seguenti:

a) *Terreni sabbiosi e di più facile scasso*:

1) Vigneti	83
2) Filari aperti	101
3) Filari chiusi	95
4) Buche profonde un metro:	
da mq. 1	202
da mq. 1,50	190
da mq. 2	177

b) *Terreni di medio impasto e di relativa facilità di scasso*:

1) Vigneti	89
2) Filari aperti	131
3) Filari chiusi	102
4) Buche profonde un metro:	
da mq. 1	262
da mq. 1,50	232
da mq. 2	208

c) *Terreni particolarmente tenaci*:

1) Vigneti	100
2) Filari aperti	156
3) Filari chiusi	128
4) Buche profonde un metro:	
da mq. 1	315
da mq. 1,50	286
da mq. 2	257

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi, utensili e di quant'altro gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge. Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori di un'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie individuali che dovessero sorgere tra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro regolato dal presente contratto, saranno demandate, nel caso di mancato accordo tra le parti, alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento. Tale tentativo di conciliazione si effettuerà con la denuncia della controversia da parte di una delle parti alla propria organizzazione sindacale, e sarà da questa sollecitamente comunicata all'organizzazione sindacale dell'altra parte. Trascorsi 30 giorni dalla denuncia della controversia, senza che sia stato raggiunto l'amichevole componimento in sede sindacale, la parte interessata sarà libera di adire il Magistrato.

Art. 15.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 16.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute in contratti individuali.

Art. 17.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro ha la durata iniziale di 2 anni a decorrere dal 1° gennaio 1956.

Esso s intenderà tacitamente rinnovato di biennio in biennio qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 17 FEBBRAIO 1954, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Addì 17 febbraio 1954 nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, in Ascoli Piceno, via Trieste, 52

tra

l'Unione Provinciale Agricolori rappresentata dal dott. *Voltattorni Serafino,* presidente, assistito dal dott. *Adolfo Leoni*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal sig. *Ferretti Mario*;

e

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze specializzate aderente alla C.I.S.L. rappresentata dal Segretario *Arduino Felicetti*;

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli aderente alla C.G.I.L. rappresentata dal signor *Giuseppe Nardinocchi*;

viene stipulato, in esecuzione a quanto disposto dalla norma n. 1 del Patto nazionale di Roma del 31 luglio 1951, il presente Patto collettivo provinciale di lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura da valere per tutto il territorio della provincia di Ascoli Piceno.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale fissa le norme regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricoli ed i salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto indivuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto provinciale collettivo di lavoro.

Art. 4.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto s'intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Art. 5.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro, può in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni lavoratore deve essere munito di regolare libretto sindacale di lavoro, in cui dovranno essere registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni e le trattenute eseguite con la relativa causale. Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga, ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da apporsi in sua presenza e che faranno fede ad ogni effetto.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta attraverso un periodo di prova, la cui durata massima è fissata in 30 giorni.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro e non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuto.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro e il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso s'intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita dal presente contratto.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario normale di lavoro, tenute presenti le disposizioni del regio decreto-legge 10 settembre 1923, n. 1957, nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

mesi di dicembre, gennaio e febbraio: ore 7;

mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre: ore 8:

mesi di giugno, luglio e agosto: ore 9

Per i salariati addetti ai lavori di cura, governo ed allevamento del bestiame, in considerazione del carattere discontinuo di tali prestazioni, l'orario normale di lavoro è determinato in via indiretta dalle mansioni e dalle dotazioni del bestiame previste per ciascuna categoria.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba. Per i lavori eseguiti al coperto è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 14, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
» festivo	25 %
» notturno	30 %
» straordinario festivo	35 %
» notturno festivo	40 %

Non si da luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato in base ai contratti collettivi, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restante il disposto dell'art. 1, n. 6, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, a tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica.

Anche i salariati fissi addetti alla cura e governo del bestiame hanno diritto settimanalmente ad una giornata di riposo possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora però a giudizio dell'agricoltore, ciò non fosse possibile, i salariati di cui al comma precedente dovranno eseguire anche nel giorno di riposo le mansioni tassative cui sono normalmente preposti.

Per mansioni tassative debbono intendersi quelle indispensabili ed inderogabili e dalle quali il lavoratore non possa esimersi senza danneggiamenti per le attività produttive inerenti alla stalla, quali le operazioni di alimentazione, mungitura e pulizia del bestiame e della *stalla*.

A tali salariati, i quali non possono fruire dell'intero riposo settimanale, dovrà essere concesso un periodo di riposo compensativo a forfait pari a 18 giorni retribuiti per ogni anno, in una sola volta o divisi in due periodi, a seconda delle esigenze dell'azienda.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della festa di S. Giuseppe;

4) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;

5) il *giorno di lunedì dopo Pasqua*;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini;

8) il 1° Maggio - Festa del Lavoro;

9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;

11) il 15 agosto - giorno della Assunzione della B. V. Maria;

12) il 1° novembre - Ognissanti;

13) il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;

14) l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;

15) 25 dicembre - giorno di Natale;

16) il 26 dicembre - S. Stefano;

17) festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione annuale dei salariati fissi con l'applicazione della scala mobile ed i tre successivi aggiornamenti di cui l'ultimo è scattato nel bimestre agosto- settembre 1953, è dato dalla seguente tabella:

UOMINI:	paga base Lire	contingenza Lire	paga global annuale Lire
dai 18 ai 65 anni . .	92.500	157.500	250.000
dai 17 ai 18 anni . .	74.000	126.000	200.000
dai 16 ai 17 anni . .	69.875	118.125	188.000
dai 15 ai 16 anni . .	55.500	94.500	150.000
dai 14 ai 15 anni . .	46.250	78.750	125.000
DONNE:			
dai 17 ai 55 anni . .	64.750	110.250	175.000
dai 16 ai 17 anni . .	57.300	97.600	155.000
dai 15 ai 16 anni . .	51.375	86.625	138.000
dai 14 ai 15 anni . .	46.250	78.750	125.000

La retribuzione deve essere regolarmente corrisposta alla fine di ogni mese.

Quota parte della retribuzione potrà essere corrisposta, previo accordo fra le parti, mediante concessione di generi in natura prodotti nell'azienda. La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura deve essere fatta in base alle mercuriali della Camera di Commercio Industria ed Agricoltura, al momento del prelevamento e della corresponsione. Quando ai lavoratori venisse corrisposto il vitto, questo dovrà essere soddisfacente, sano e nutriente e tale in ogni caso, da corrispondere ai bisogni alimentari dei lavoratori stessi.

La eventuale somministrazione di vino s'intende corrisposta in sovrappiù di mercede.

La trattenuta massima da effettuarsi sulla retribuzione per la corresponsione del vitto completo per la intera giornata non potrà in nessun caso superare la somma di L. 300 per gli uomini e L. 200 per le donne, giornaliere.

Qualora al salariato fisso venisse concessa l'abitazione per sè e per la famiglia, al lavoratore dovrà effettuarsi una trattenuta, sul compenso mensile in natura, non superiore a quelli che sono i canoni di affitto in vigore nel comune di residenza e tale importo dovrà risultare da apposita convenzione scritta o verbale tra le parti contraenti.

Art. 16.

GARZONI

Il garzone è una particolare figura di salariato che convive con la famiglia assuntrice: proprietari ed affittuari coltivatori diretti e coloni mezzadri.

La retribuzione annuale dei garzoni con l'applicazione della scala mobile ed i tre successivi aggiornamenti di cui l'ultimo è scattato nel bimestre agosto-settembre 1953 è data dalla seguente tabella:

Uomini dai 18 ai 65 anni - paga globale complessiva, L. 70.000.

Uomini dai 17 ai 18 e oltre 65 anni - paga globale complessiva, L. 50.000.

Ragazzi dai 14 ai 16 anni, paga globale complessiva, L. 35.000.

Oltre la retribuzione annuale di cui sopra, al garzone dovrà essere corrisposto il vitto completo, l'alloggio e le prestazioni d'uso.

Il salario globale annuale, comprensivo di tutte le corresponsioni percepito dai garzoni ai soli fini della determinazione della indennità di licenziamento, delle ferie, ecc. è così fissato:

Uomini dai 18 anni compiuti e fino ai 65 anni, L. 180.000.

Uomini dai 17 anni compiuti e fino ai 18 anni, L. 110.000.

Uomini dai 14 anni compiuti e fino ai 16 anni, L. 80.000.

Art. 17.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti . . .	100 %	
dai 17 ai 18 anni compiuti . . .	80 %	
dai 16 ai 17 anni compiuti . . .	75 %	
dai 15 ai 16 anni compiuti . . .	60 %	
dai 14 ai 15 anni compiuti . . .	50 %	della unità piena uomo

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti . . .	70 %	
dai 16 ai 17 anni compiuti . . .	62 %	
dai 15 ai 16 anni compiuti . . .	55 %	
dai 14 ai 15 anni compiuti . . .	50 %	

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base, contingenza ed eventuali generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Ferme restando le condizioni di miglior favore per i lavoratori, la gratifica natalizia assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, prevista dai contratti collettivi in essere, quali 13ª mensilità, 200 ore, 53ª settimana, ecc.

Art. 19.

MALATTIA ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della indennità sostitutiva delle ferie, nonchè della gratifica natalizia, maturate sino alla data della risoluzione del contratto. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che sono stati concessi per lo stesso fabbisogno familiare.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 20.

DIARIA

Al personale comandato fuori azienda verranno rimborsate dietro regolare giustificazione le spese incontrate per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 21.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8, ed, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 22.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 24.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata di leva e richiamo alle armi valgono le disposizioni contenute nel decreto legge 13 settembre 1946, n. 303.

Art. 26.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 27.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine o agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1). Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni previsti dal comma *b*) saranno devolute a beneficio dell'INAM;

3) con il licenziamento immediato senza preavviso e indennità nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi degli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili e al bestiame;

c) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

d) recidiva di mancanze che abbiano dato luogo alla punizione pervista dal paragrafo 2);

e) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dell'avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto personale in caso di multa o sospensione; il licenziamento verrà fatto mediante cartolina raccomandata con r. r. Qualora il lavoratore si rifiuti di consegnare il libretto, il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorrere alla propria organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto di lavoro o dalla notifica. Passato tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento diventato definitivo rende obbligatorio per il lavoratore l'abbandono del fondo entro 15 giorni, lasciando liberi i locali annessi e connessi da persone e cose, salvo diversa decisione del Magistrato.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 29.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuto al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base, contingenza, ecc.) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità e quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi; anche per le eventuali frazione di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente atto.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali preesistenti ed in mancanza di disposizioni o di contratto, le norme di legge.

In caso di *morte* del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C. C. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), per un periodo di mesi 3.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od in suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Restano ferme le clausole di maggior favore.

Art. 29.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento. Il tentativo di conciliazione da parte delle Organizzazioni Sindacali dovrà essere esperito entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta stessa.

Art. 30.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 31.

Le norme contenute nel presente atto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute negli accordi individuali di lavoro.

Art. 32.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 1° gennaio 1954. Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione delle proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 25 SETTEMBRE 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

L'anno millenovecentocinquantanove il giorno 25 del mese di settembre, nella sede della Unione Provinciale degli Agricoltori di Ascoli Piceno, sita in via Trieste n. 52;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente dott. *Francesco Pascali* anche in nome e per conto delle Federazioni Provinciali aderenti, assistito dal per. agr. *Sciamanna Leone*, Dirigente del Servizio Sindacale della Unione stessa;

la Confederazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Direttore cav. *A. Mosolino*, assistito dal sig. *Mario Ferretti* della Federazione stessa;

e

la Federazione Provinciale salariati e braccianti agricoli e maestranze specializzate, rappresentata dal suo Segretario dott. prof. *Dante Risponi* e dal sig. *Leonetti Giuseppe*, Segretario del Settore Terra;

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dai Segretari sig. *Marcello Luzi* e *Baiocchi Serafino*;

si è stipulato il presente patto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del Patto collettivo nazionale stipulato in Roma il 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della provincia di Ascoli Piceno.

Norma n. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo e i braccianti avventizi.

Norma n. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta a termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Norma n. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Norma n. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Norma n. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 ore settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

mese di dicembre, gennaio e febbraio: ore sette;

mese di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre: ore otto;

mese di giugno, luglio e agosto: ore nove.

La presente norma non si applica ai lavori di mietitura e trebbiatura in quanto tali lavori sono disciplinati da accordi speciali.

Norma n. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma n. 7 nonchè la festa del Patrono del luogo.

I'lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico salvo i casi di cui all'ultimo comma della presente norma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro notturno	30 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno-festivo	40 %
lavoro straordinario festivo	45 %

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questa cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Norma n. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il primo maggio, festa del Lavoro;
9) il 2 giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
12) il 1° novembre, Ognissanti;
13) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;
14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 dicembre, S. Stefano;
17) la festa del Patrono del luogo.

Norma 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

La retribuzione oraria relativa alla natura dei lavori che possono essere svolti dal bracciante avventizio (lavoro straordinario, lavori in acqua, lavori di scasso, trattamenti anticrittogamici e antiparassitari a zaino, falciatura, slupatura olivi, raccolta olive ed uva, costruzione muri a secco, ecc.) è la seguente:

paga base oraria	L.	32,50
indennità di contingenza compreso gli aumenti di scala mobile di punti 24,38	»	85,74
paga globale oraria	L.	118,24

Al lavoratore compete una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carettere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'unidici per cento sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Pertanto la paga giornaliera globale del bracciante avventizio per otto ore di lavoro è la seguente:

paga oraria L. 118,24×otto ore di lavoro	L.	946
maggiorazione 11 % per festività, ecc.	»	104
paga giornaliera globale	L.	1.050

Quando al lavoratore venisse corrisposto il vitto, questo dovrà essere soddisfacente, sano, nutriene e tale, in ogni caso, da corrispondere ai bisogni alimentari dei lavoratori stessi.

L'eventuale somministrazione di vino si intende corrisposta in sovrappiù della mercede.

La trattenuta massima da effettuarsi sulla paga per la corresponsione del vitto completo per la intera giornata, non potrà, in nessun caso essere superiore a lire 300 al giorno per gli uomini e L. 200 al giorno per le donne e i ragazzi.

Norma n. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
dai 17 ai 18 » »	80 %
dai 16 ai 17 » »	75 %
dai 15 ai 16 » »	60 %
dai 14 ai 15 » »	50 %

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %
dai 16 ai 17 » »	62 %
dai 15 ai 16 » »	55 %
dai 14 ai 15 » »	50 %

della unità piena uomo

Norma n. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Norma n. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Norma n. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Norma n. 13.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, alle macchine, agli attrezzi, ecc.;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio dell'Istituto per l'assistenza ai lavoratori (Cassa Mutua).

2) Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo precedente.

3) Con il licenziamento immediato senza corresponsione di salario nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante nell'azienda.

b) danneggiamenti agli attrezzi, alle coltivazioni, ecc.;

c) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo n. 2.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo la norma n. 14.

Norma n. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali le quali, attraverso una Commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre quindici giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Norma n. 15.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Norma n. 16.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute negli accordi individuali di lavoro.

Norma n. 17.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 25 settembre 1959. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 10 MAGGIO 1951 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI MACERATA

L'anno 1951, addì 10 del mese di maggio, sono presenti presso la Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Macerata i signori:

Brisa dott. *Ferruccio*, Direttore dell'Associazione Provinciale Agricoltori;

De Rham dott. *Enrico* e *Farisani* dott. *Ruggero* per conto della stessa Associazione Agricoltori;

Messi per. agr. *Ferdinando* in rappresentanza della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e Piccoli proprietari;

Ribichini Bruno in rappresentanza del Sindacato Provinciale Braccianti aderente alla C.I.S.L.;

Bartocci Feltre in rappresentanza della Federbraccianti aderente alla C.G.I.L.

Presiede la riunione il Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O. dott. *De Berardinis Aristide* assistito dall'avv. *Lampa Francesco*.

Le Associazioni sindacali come sopra rappresentate convengono e stipulano il seguente Contratto di lavoro da valere per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Macerata.

Art. 1.

Per i braccianti agricoli avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul Collocamento della mano d'opera agricola.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Art. 3.

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi nonchè delle gestanti e donne che allattano si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

ORARIO DI LAVORO

Art. 4.

La durata normale dell'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere, 48 settimanali. La distribuzione dell'orario di lavoro sarà fatta secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata normale dell'orario di lavoro nei vari mesi dell'anno può essere suddivisa come segue:

1) mesi di dicembre, gennaio e febbraio: ore 7 giornaliere;

2) mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre, novembre: ore 8 giornaliere;

3) mesi di giugno, luglio e agosto: ore 9 giornaliere.

La presente norma non verrà applicata per i lavori di trebbiatura e mietitura, che saranno disciplinati con accordi separati.

Art. 5.

Lavoro straordinario festivo e notturno, si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale fissato per le varie epoche di cui al precedente articolo.

b) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria, all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui al successivo art. 6.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro notturno festivo	40 %
lavoro straordinario festivo	35 %

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in turni regolari periodici o riguardi lavori speciali da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 6.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il 1° dell'Anno;
2) Giorno dell'Epifania;
3) Giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) Il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
5) Il lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno dell'Ascensione;
7) Il giorno del Corpus Domini;
8) Il 1° maggio - Festa del Lavoro;
9) Il 2 Giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica;
10) Il 29 Giugno - SS. Pietro e Paolo;
11) Il 15 Agosto - Giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
12) Il 1° Novembre - Ognissanti;
13) Il 4 Novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
14) L'8 Dicembre - Giorno dell'Immacolata Concezione;
15) Il 25 Dicembre - Giorno di Natale;
16) Il 26 Dicembre - S. Stefano;
17) Il giorno della Festa del Patrono del luogo.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Art. 7.

Gli elementi costitutivi della retribuzione sono:

1) Paga base;
2) Indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità nella misura del 6 % da calcolare sulla paga base e sulla contingenza. Tale indennità spetta a titolo di ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali.

La misura dell'indennità di contingenza varierà in relazione alle variazioni del numero indice nazionale del costo della vita calcolato dall'I.S.T.A.T. a decorrere dal 1° Maggio 1951 partendo dal coefficiente base attuale di 52 = a L. 520 di contingenza.

La paga base è fissata in L. 207	L.	207
Indennità di contingenza in	»	520
Percentuale 6 %	»	43
Per uomini dai 18 ai 65 = 100%	Totale L.	770

Le variazioni dell'indennità di contingenza sia in più che in meno avranno la franchigia di una unità intera del coefficiente indice del costo della vita stabilito alla data del 1° Maggio 1951 in n. 52.

Resta convenuto infine che non si dovranno calcolare le frazioni di unità del numero indice e che per ogni unità, fatta salva la franchigia, la variazione in più o in meno della contingenza sarà uguale a L. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

Art. 8.

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata secondo le seguenti percentuali dell'unità piena uomo dai 18 ai 65 anni.

UOMINI		Lire
dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %	= 770 —
dai 17 ai 18 » »	80 %	= 616 —
dai 16 ai 17 » »	75 %	= 577,50
dai 15 ai 16 » »	60 %	= 462 —
dai 14 ai 15 » »	50 %	= 385 —
DONNE		
dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %	= 539 —
dai 16 ai 17 » »	62 %	= 477,40
dai 15 ai 16 » »	55 %	= 423 —
dai 14 ai 15 » »	50 %	= 385 —

ATTREZZI DI LAVORO

Art. 9.

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro, e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

PREVIDENZA E ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Art. 10.

Per tutte le Assicurazioni Sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge in materia.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 11.

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'Azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori della Azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 12.

Le infrazioni disciplinari sono le seguenti:

1) Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
2) Mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;
3) Ritardato inizio o sospensione del lavoro oppure anticipo nella cessazione;
4) Stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 13.

I provvedimenti disciplinari sono:

1) Multa fino all'importo di ore 2 lavorative;

2) Allontanamento dal lavoro.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle suddette sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo la norma dell'art. 14.

Art. 14.

In caso di contestazione fra datore di lavoro e lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano direttamente l'accordo, la controversia dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Il termine per la presentazione dei ricorsi scade entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, essi dovranno essere inoltrati presso l'organizzazione sindacale di Zona che eseguirà il tentativo di conciliazione con l'Associazione Sindacale dirimpettaia.

In caso di mancata conciliazione presso le Organizzazioni sindacali di categoria, le controversie di lavoro dovranno essere demandate al competente Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O.

Art. 15.

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente accordo provinciale saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 16.

Il presente contratto ha la durata di un anno e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da darsi da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza. Esso ha decorrenza dal 14 maggio 1951.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 10 APRILE 1953, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI MACERATA

Addì 10 aprile 1953 nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Macerata alla presenza del Direttore dott. *De Berardinis Aristide* assistito dall'avvocato *Lampa Francesco* sono convenuti i sigg.:

dott. *Brisa Ferruccio,* Direttore dell'Unione Provinciale Agricoltori;

ing. *De Rham Enrico,* delegato dell'Unione stessa unitamente al dott. conte *Parisani Ruggero,* conte *Milesi Ferretti Giuseppe* ed ing. *Sesto Mastrocola;*

per agr. *Messi Ferdinando* in rappresentanza della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;

sig. *Raveggi Augusto* in rappresentanza dell'Unione Sindacale Provinciale;

sig. *Ribichini Bruno* in rappresentanza del Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli;

avv. *Guido Latini* in rappresentanza della Federbraccianti aderente alla C.G.I.L.;

i quali hanno convenuto e stipulato il seguente Contratto Integrativo per i salariati fissi dell'agricoltura.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto fissa le norme di carattere normativo e salariale regolanti i rapporti di lavoro fra datore di lavoro agricolo e salariati fissi della Provincia di Macerata.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore ad un anno; la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo, della abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e il salariato fisso all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7 del presente contratto. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data d'inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLA DISDETTA

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533. Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte *almeno 4 mesi prima della scadenza* mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Art. 6.

MANSIONI E QUALIFICHE

I salariati fissi si distinguono nelle seguenti categorie:

A) *Fatutto o garzone*: non ha attribuzioni specifiche e dovrà eseguire tutti i lavori e servizi che gli vengono ordinati, compresi quelli della stalla;

B) *Capo d'opera e guardiano*: sorveglia gli operai e i lavori secondo gli ordini ricevuti dal direttore dell'azienda o dal fattore, partecipa all'esecuzione dei lavori stessi. Può essere adibito ad altri lavori o servizi;

C) *Boaro*: il boaro avrà il governo di 25 capi di bestiame in scala per i quali dovrà provvedere alla falciatura, carico e trasporto dei foraggi ed al trasporto e sistemazione del letame in concimaia. Quando il boaro avrà in cura meno di 25 capi di bestiame dovrà prestare servizio in altri lavori di campagna in relazione al tempo disponibile;

D) *Vaccaro mungitore*: è addetto al bestiame da latte ed avrà la cura di non meno di 15 vacche da latte a frutto ed un massimo di 25 ivi compresi even-

tuali capi sopra anno, oltre il 25 % massimo di allevo fino allo svezzamento completo. Avrà l'obbligo della falciatura, carico e trasporto dei foraggi e mangimi, oltre quello del trasporto e sistemazione del letame in concimaia. Il vaccaro che ha la cura di più di 15 vacche da latte e sino al massimo di 25, sempre con il relativo allevo come sopra, avrà a sua carico il solo lavoro di stalla e precisamente: la pulizia, la preparazione, distribuzione del mangime, mungitura, carico, trasporto e sistemazione del letame in concimaia. Oltre alle cure precedenti il vaccaro dovrà provvedere all'assistenza nei parti e cure sanitarie, sorveglianza diurna e notturna. Quando il vaccaro abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella sopra stabilita, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti al lavoro nei campi. I tori sono in soprannumero e non vi è diritto a compenso;

E) *Magazziniere*: è addetto a tutti i lavori di carattere manuale attinenti al carico e scarico dei prodotti ed alla loro conservazione di cui ne è responsabile;

F) *Meccanico trattorista*: esercita la propria attività al servizio dell'azienda secondo le disposizioni impartite dal datore di lavoro per la custodia, riparazione, manutenzione, conduzione delle macchine in genere, attrezzi e veicoli, nonchè per la lavorazione meccanica del terreno. Quando non lavora con le macchine sarà adibito ad altri servizi nell'interno della azienda;

G) *Garzone spesato*: non ha attribuzioni specifiche ed esegue tutti i lavori che gli vengono ordinati, compresi quelli della stalla;

H) *Fabbro, muratore e falegname*: sono quei lavoratori assunti dall'azienda agricola in rapporto alla loro specifica qualifica di mestiere e che prestano interamente la loro opera nell'azienda con specifica competenza in materia. Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può in relazione alle esigenze dell'azienda adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquistare la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito. Trascorso un periodo di 3 mesi il salariato fisso matura il diritto alla nuova qualifica.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Il datore di lavoro ed il lavoratore, all'atto dell'assunzione di questi, dovranno munirsi del libretto sindacale di lavoro concordato dalle organizzazioni contraenti. Sul libretto sindacale, oltre alla qualifica del lavoratore e dei componenti la famiglia di esso, saranno registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni sia in generi che in danaro e le trattenute eseguite con la indicazione delle rispettive causali, nonchè le giornate perdute per malattie o infortunio o non effettuate per altre cause. Il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese ed in ogni caso quando lo richieda il datore di lavoro, il proprio libretto sindacale per le registrazioni di cui al comma precedente, che il datore è tenuto ad eseguire.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi speciali necessari al lavoro cui è chiamato, mentre gli attrezzi comuni necessari per l'espletamento delle funzioni normali cui è chiamato il salariato debbono essere forniti dallo stesso. Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei salariati fissi è subordinata ad un periodo di prova di giorni 30, durante i quali le parti conservano il reciproco diritto di sciogliere il contratto senza nessun preavviso nè indennità.

Superato il periodo di prova senza che l'una abbia dato all'altra parte alcuna comunicazione, il lavoratore s'intende conservato in servizio per la retribuzione della sua categoria.

Il lavoratore che durante o terminato il periodo di prova non intenda restare in servizio, avrà diritto al salario per i soli giorni di lavoro effettivamente prestati.

Il periodo di prova viene computato agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere, 48 settimanali.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà fatta secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata normale dell'orario di lavoro nei vari mesi dell'anno può essere suddivisa come segue:

Mesi di dicembre, gennaio e febbraio: ore 7 giornaliere;

Mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre: ore 8 giornaliere;

Mesi di giugno, luglio e agosto: ore 9 giornaliere.

I salariati che non eseguono un vero e proprio lavoro normale continuativo e le cui mansioni sono tassative (salariati addetti alla custodia del bestiame) non sono compresi nell'orario sopra stabilito.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 14 del presente contratto. Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro straordinario festivo	35 %
lavoro notturno festivo	40 %

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni che per la loro particolare natura o per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte e per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. I salariati fissi, che per la loro particolare qualifica (addetti alla custodia e governo del bestiame) non possono usufruire del riposo settimanale, hanno diritto ad un periodo di ferie compensativo di 15 giorni all'anno escluse le normali ferie annuali.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il 1° dell'Anno;

2) Il giorno dell'Epifania;

3) La festa di S. Giuseppe;

4) Il 25 aprile Anniversario della Liberazione;

5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) Il giorno dell'Ascensione;

7) Il giorno del Corpus Domini;

8) Il 1° maggio Festa del Lavoro;

9) Il 2 giugno Anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) Il 29 giugno SS. Pietro e Paolo;

11) Il 15 agosto giorno dell'Assunzione di M. V.;

12) Il 1° novembre Ognissanti;

13) Il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;

14) L'8 dicembre giorno dell'Immacolata Concezione;

15) Il 25 dicembre Natale;

16) Il 26 dicembre S. Stefano;

17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Gli elementi costitutivi della retribuzione sono: paga base; indennità di contingenza.

La paga base è stabilita come alla seguente tabella: l'indennità di contingenza invece viene fissata in lire 520 giornaliere però essa varierà in relazione alle variazioni che verranno determinate in campo nazionale dalla speciale Commissione Paritetica Interconfederale.

Tabella delle paghe in relazione alle qualifiche:

Qualifiche	Paga base mensile lire	Contingenza mensile lire	Totale lire
UOMINI			
1) Fatutto o garzone - senza abitazione:			
18-65 anni (100%) (*) .	5.480	13.520	19.000
17-18 anni (80%) . .	4.384	10.816	15.200
16-17 anni (75%) . .	4.110	10.140	14.250
15-16 anni (60%) . .	3.288	8.112	11.400
14-15 anni (50%) . .	2.740	6.760	9.500
(*) Unità piena.			
DONNE			
Fatutto o garzone - senza abitazione:			
17-55 anni (70%) (**) .	3.836	9.464	13.300
16-17 anni (62%) (**) .	3.397,60	8.382,40	11.780
15-16 anni (55%) (**) .	3.014	7.436	10.450
14-15 anni (50%) (**) .	2.740	6.760	9.500
(**) dell'unità piena uomo.			

N.B. — Se questi salariati sono forniti di abitazione e porcile la paga di lire 19.000 viene ridotta a lire 18.000 per l'unità piena. Conseguentemente riduzioni proporzionali a seconda dell'età e sesso.

	Paga base mensile lire	Contingenza mensile lire	Totale lire
2) Capodopera e guardiano			
18-65 anni 100% u.p.	7.080	13.520	20.600
3) Vaccaro mungitore			
18-65 anni 100% u.p.	7.080	13.520	20.600
4) Meccanico trattorista			
18-65 anni 100% u.p.	8.980	13.520	22.500

	Paga base mensile lire	Contingenza mensile lire	Totale lire
5) Magazziniere	—	—	—
18-65 anni 100% u.p.	7.080	13.520	20.600
6) Boaro			
18-65 anni 100% u.p.	7.080	13.520	20.600
7) Fabbro - Muratore - Falegname			
18-65 anni 100% u.p.	10.480	13.520	24.000
8) Garzone spesato			
18-65 anni			9.000

N.B. — Per tutte le qualifiche di cui sopra si dovrà eseguire la riduzione percentuale indicata per il fatturo a seconda delle diverse età.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classifica e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni comp. 100%
dai 17 ai 18 anni comp. 80% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni comp. 75% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni comp. 60% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni comp. 50% della unità piena uomo

DONNE

dai 17 ai 65 anni comp. 70% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni comp. 62% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni comp. 55% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni comp. 50% della unità piena uomo

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate di salario globale composto della paga base e della indennità di contingenza.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipato inizio nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

La gratifica natalizia, ferme restando le condizioni di miglior favore per i lavoratori, assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, prevista in accordi aziendali o individuali già in vigore, quali 13ª mensilità, 53ª settimana ecc.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di giorni 120. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato continuerà ad usufruire gratuitamente delle prestazioni che gli sono state date in uso quali, casa, orto, porcile, pollaio, ecc.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio ha diritto a continuare tale coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Il salariato fisso comandato fuori azienda avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per vitto ed alloggio oltre ad una diaria di lire 250 per ogni giorno passato fuori della sua abitazione.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno ininterrotto di servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie saranno frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie del dipendente, deve tener conto compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi. Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge in materia.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuiti durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie. Rimangono le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto riguarda la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva si applicano le disposizioni della legge 13 settembre 1946 n. 303.

Il richiamo alle armi per brevi periodi di esercitazioni, istruzione, manovre ecc. non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto; esso è tenuto a riprendere servizio al termine del richiamo in quanto il rapporto viene soltanto temporaneamente sospeso.

Per richiamo alle armi di carattere eccezionale si applicheranno le disposizioni di legge in materia.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i diritti per crediti di lavoro nei confronti del subentrante quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, e chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore, potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nei modi seguenti:

a) con la multa da 1/8 fino ad 1/4 della paga giornaliera:

1) Disubbidienza recidiva e continuata;

2) Incuria nell'esecuzione delle proprie mansioni;

3) Ubriachezza;

4) Assenza ingiustificata dall'azienda fino a 2 giorni;

5) Ritardi abituali all'inizio del lavoro, sospensione o anticipazione della cessazione del lavoro;

b) Con la sospensione dal lavoro e dalla paga fino ad una settimana per i seguenti motivi:

1) Assenza ingiustificata superiore a 3 giorni;

2) Risse nell'azienda;

3) Minaccie gravi verso il datore di lavoro o chi per esso;

c) Con il licenziamento in tronco per i seguenti motivi:

1) In caso di recidiva nelle mancanze contemplate ai punti 1), 2), 3) del comma precedente;

2) Furto o danneggiamento volontario del materiale di lavorazione e di qualsiasi altra cosa di proprietà dell'azienda;

3) Condanna per reati infamanti;

4) Passaggio a vie di fatto verso il datore di lavoro o chi per esso.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base e contingenza) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto. Decorso il 1° anno di servizio la liquidazione di detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni dell'anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso al momento della firma del contratto collettivo nazionale (31 luglio 1951).

Per il servizio prestato anteriormente a tale data valgono le disposizioni in merito previste dal contratto provinciale di lavoro in vigore nella provincia nel 1938.

In caso di morte del salariato fisso l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 Codice civile. Ove il salariato fisso avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di questa, o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto ecc.) per un periodo di tempo di mesi 3. Qualora lo stesso salariato fisso avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso. Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le controversie individuali che dovessero sorgere per l'applicazione e per l'interpretazione del presente contratto e, comunque, nello svolgimento del rapporto di lavoro e denunciate dalle parti interessate alle proprie organizzazioni per il tentativo di conciliazione, dovranno essere esplicate entro 30 giorni dalla denuncia, passati i quali, se non sarà intervenuta la conciliazione, gli interessati potranno demandare la soluzione della controversia all'Ufficio Provinciale del Lavoro del capoluogo.

Le controversie di carattere collettivo che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto collettivo saranno esaminate, per la loro sollecita e amichevole composizione, dalle Associazioni Sindacali contraenti.

Qualora la composizione di dette controversie risultasse impossibile, esse potranno essere demandate, di accordo tra le parti, ad una Commissione paritetica, presieduta da un presidente scelto di comune accordo dalle organizzazioni contraenti.

Art. 29.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente patto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori previste da contratti aziendali o individuali.

Art. 30.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto provinciale di lavoro da valere per la categoria dei salariati fissi ha la durata di 2 anni a decorrere dall'1 maggio 1953; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare all'altra parte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali contro proposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 4 MARZO 1957, PER L'AGGIORNAMENTO DEI CONTRATTI PROVINCIALI 10 MAGGIO 1951 PEI I BRACCIANTI AGRICOLI E 10 APRILE 1953 PER I SALARIATI FISSI DELLA AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI MACERATA

L'anno millenovecentocinquantasette addì 4 del mese di marzo, presso la sede di questo Ufficio Provinciale si sono riuniti i sigg.:

Brisa dott. *Ferruccio*, Direttore UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

Venturi Domenico, per l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L.:

Bartocci Feltre, per il SINDACATO BRACCIANTI aderente alla C.G.I.L.:

alla presenza dell'avv. *Lampa Francesco*, Capo Servizio Rapporti di Lavoro.

Le suddette parti hanno di comune accordo proceduto all'aumento delle tariffe salariali per la provincia di Macerata, dei Braccianti agricoli avventizi e dei Salariati fissi.

Sulla base di quanto stabilito dalla Commissione Paritetica interconfederale per la scala mobile, l'indennità di contingenza è stata aumentata di punti 0,13 (= valore del punto L. 7,30).

Detto aumento avrà decorrenza per i Salariati fissi dal 1° febbraio 1957.

Contemporaneamente le parti stesse hanno proceduto all'applicazione dell'aumento del 5% sulla paga base e contingenza dei Braccianti giornalieri, per l'indennità di ferie, gratifica, festività, che in tal modo dal 6% passa all'11%.

Hanno stabilito di dar decorrenza, sempre per i soli Braccianti giornalieri, sia quest'ultimo aumento che quello della scala mobile (0,13 di punto), dal 1° marzo 1957.

Da ultimo hanno concordemente determinato le paghe per i Braccianti Agricoli « *Qualificati* » e « *Specializzati* » apportando un aumento sulla paga globale (paga base + contingenza) del bracciante « *Comune* » del 10% per i « *Qualificati* »; del 20% per gli « *Specializzati* ».

Si è in tal modo concordato:

Braccianti « *Qualificati* »	L. 1.011
Braccianti « *Specializzati* »	» 1.103

Decorrenza di questi ultimi salari: 1° marzo 1957.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 20 luglio 1961, n. 1093.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura della provincia di Potenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Potenza, l'accordo collettivo 6 luglio 1959, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della trebbiatura, stipulato tra la Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 2 della provincia di Potenza, in data 4 marzo 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Potenza, l'accordo collettivo 6 luglio 1959 per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della trebbiatura, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nell'accordo di cui al primo comma, addetti alla trebbiatura, della provincia di Potenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 20 luglio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 ottobre 1961

Atti del Governo, registro n. 140, foglio n. 147. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 6 LUGLIO 1959, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 1959, addì 6 del mese di luglio, in Potenza, nella sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Potenza

tra

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Potenza, rappresentata dal suo Direttore sig. *Raffaele Buccieri;*

e

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Potenza, rappresentata dal Segretario Provinciale signor *Logiudice Antonio;*

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.) della Provincia di Potenza, rappresentata dal sig. *Blasi Michele* dell'Unione stessa;

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.) della Provincia di Potenza, rappresentata dal sig. *Ruggiero Sebastiano* della Camera medesima;

si è convenuto quanto appresso:

Per la campagna granaria 1959 agli operai addetti alla trebbiatura industriale saranno corrisposti i salari che seguono:

a) *Personale tecnico*:

1) Macchinista o motorista regolarmente abilitato	L.	1.875	al giorno
2) Macchinista o motorista pratico	»	1.265	» »
3) Fuochista	»	1.265	» »
4) Aiutante fuochista o aiuto motorista	»	860	» »

b) *Personale d'aia*:

1) Imboccatore	L.	1.305	al giorno
2) Paglierini o crivellista:			
Uomini	»	1.235	» »
Donne	»	950	» »
3) Insaccatore:			
Uomo	L.	1.030	al giorno
Donna	»	730	» »
4) Ragazzi dai 16 ai 18 anni	»	710	» »
5) Porgitori, scavallatori			
Uomo	»	1.030	» »
Donna e ragazzi	»	720	» »
6) Metainoli (Uomini)	»	1.235	» »
7) Alimentatori:			
Uomini	»	1.080	» »
Donne	»	780	» »
8) Contabili e misuratori	»	1.005	» »
9) Cernitori	»	1.110	» »
10) Guardiano notturno	»	1.005	» »
11) Marinara completa (un ragazzo ed un animale	»	1.850	» »
12) Trasporto acqua (un uomo un carretto un animale)	»	2.280	» »
13) Trasporti vari (un uomo, un animale e con il carretto di proprietà del trebbiatore)	»	1.925	» »
14) Trasporti vari (un uomo, un carretto, un animale)	»	2.270	» »
15) Trasporti vari (un uomo, un carretto, due animali)	»	3.170	» »
16) Trasporti vari (un uomo e due animali con carretto di proprietà del trebbiatore	»	2.720	» »

I suddetti salari si intendono per giornata lavorativa di dieci ore di effettivo lavoro. Per le ore eccedenti le dieci sarà corrisposta ai lavoratori una percentuale di maggiorazione del 25% per lavoro straordinario.

I salari stessi sono comprensivi di ogni e qualsiasi indennità compreso il caro-pane.

Agli operai sarà corrisposto il vitto secondo le consuetudini locali dai proprietari dei prodotti da trebbiare nelle aie private.

Qualunque siano i patti intercorsi fra trebbiatore e produttore, ai fini della corresponsione dei salari e degli adempimenti assicurativi, viene ritenuto responsabile solo il trebbiatore, salvo che il personale di aia non venga fornito dall'agricoltore.

Restano salve le eventuali condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 250 (9151320) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.